Commission de la fonction publique du Canada

Public Service Commission of Canada

Rapport sur les plans et les priorités

Commission de la fonction publique du Canada

2016-2017

L'honorable Judy M. Foote, C.P., députée
Ministre des Services publics et de l'approvisionnement

Canada

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales.

Nous demandons aux utilisateurs :

- de faire preuve de diligence pour s'assurer de l'exactitude du matériel reproduit;
- de préciser le titre complet du matériel reproduit ainsi que le nom de l'organisation qui en est l'auteur;
- de ne pas présenter la reproduction comme une version officielle du document reproduit ni comme ayant été faite conjointement avec le gouvernement du Canada ou avec l'approbation de celui-ci.

La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites sans la permission de la Commission de la fonction publique du Canada. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

La Commission de la fonction publique, 22, rue Eddy, Gatineau (Québec) K1A 0M7
cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Vous pouvez également consulter le présent rapport sur notre site Web,
à l'adresse *http://www.cfp-psc.gc.ca/centres/publications-fra.htm*

N° de catalogue : SC1-3/2016F-PDF
ISSN : 2368-8017

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission de la fonction publique du Canada, 2016

Table des matières

Message de la présidente 1

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation 3

Profil de l'organisation 3

Contexte organisationnel 4

Dépenses prévues 9

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental 10

Tendances relatives aux dépenses du ministère 11

Dépenses par crédit voté 11

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique 12

Résultat stratégique 12

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique 12

Sous-programme 1.1.1 : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique 14

Sous-programme 1.1.2 : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits de priorités 17

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation 20

Sous-programme 1.2.1 : Services de dotation 22

Sous-programme 1.2.2 : Évaluation 23

Sous-programme 1.2.3 : Infrastructure habilitante 25

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique 27

Sous-programme 1.3.1 : Surveillance 29

Sous-programme 1.3.2 : Vérifications et services de données 31

Sous-programme 1.3.3 : Enquêtes 33

Services internes 35

Section III : Renseignements supplémentaires 37

État des résultats condensé prospectif 37

Tableaux de renseignements supplémentaires 38

Dépenses fiscales et évaluations 38

Section IV : Coordonnées de l'organisation 39

Annexe : Définitions 41

Notes de fin de document 44

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport sur les plans et les priorités 2016-2017 de la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada.

Le mandat de la CFP consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs qui est établi conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. En outre, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs. La CFP rend directement compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Notre vision consiste à bâtir aujourd'hui la fonction publique de demain. Nous mettons en œuvre une nouvelle orientation en dotation afin de simplifier la dotation et de réaliser entièrement l'intention de la LEFP de 2005 qui a établi le fondement d'un système de dotation plus souple et fondé sur le principe du mérite. Le 1er avril 2016, nous remplacerons douze ensembles de lignes directrices par une seule *Politique de nomination* qui donnera aux gestionnaires d'embauche plus de latitude pour exercer leur jugement et leur discrétion lorsqu'ils prendront des décisions en matière de dotation. Une entente de délégation simplifiée tiendra responsables, tour à tour, les administrateurs généraux et les gestionnaires de la manière dont ils exercent cette discrétion. Cette entente permettra aussi aux administrateurs généraux de créer sur mesure leur système de dotation selon leurs propres besoins organisationnels. La surveillance sera exercée en fonction des risques réels et les exigences inutiles de présentation de rapports seront supprimées. Les efforts permanents seront réorientés en vue de déceler et corriger des problèmes et de soutenir des améliorations constantes du système de dotation. Nous mettrons aussi en œuvre une nouvelle approche pour fournir notre soutien et nos conseils en matière de dotation. Dans ce nouveau contexte, nous devrons aussi revoir notre architecture d'alignement des programmes et notre cadre de mesure du rendement, des changements qui seront reflétés dans le cycle de rapport de 2017-2018.

Pour gérer un tel changement, il faudra obtenir l'engagement des employés à tous les niveaux de la CFP. Aussi, notre priorité est-elle de continuer de bâtir un milieu de travail coopératif afin de créer les habiletés et les compétences nécessaires pour réaliser efficacement de nouvelles initiatives. Nous mettrons en œuvre une stratégie d'engagement des employés visant à faire place au changement, à favoriser le respect et le mieux-être et à stimuler la fierté et la collaboration.

La CFP a aussi un rôle clé à jouer pour améliorer le recrutement à la fonction publique grâce à des services d'évaluation et de dotation de grande qualité. Elle continuera de moderniser ses programmes par des innovations, comme les tests en ligne non supervisés et un meilleur soutien des organisations grâce à des initiatives de dotation collective.

Finalement, l'impartialité politique est la pierre angulaire d'une fonction publique professionnelle et elle a été primordiale pour notre mandat depuis 1908. La CFP continuera d'assurer un leadership, en collaboration avec les administrateurs généraux, pour favoriser et préserver la nature non partisane de la fonction publique fédérale. Nous travaillerons de concert avec nos partenaires afin de favoriser une compréhension cohérente des droits et des responsabilités liés aux activités politiques que prévoit la LEFP.

Nous serons heureux de travailler durant la prochaine année avec les parlementaires et les autres intervenants, ainsi qu'avec les ministères et organismes, pour faire en sorte que les Canadiens continuent de compter sur une fonction publique professionnelle et non partisane.

Christine Donoghue
Présidente par intérim
Janvier 2016

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

Profil de l'organisation

Ministre : *L'honorable Judy M. Foote, C.P., députée*

Administrateur général : *Anne-Marie Robinson*

Portefeuille ministériel : *La Commission de la fonction publique du Canada fait partie du portefeuille de Services publics et de l'approvisionnement*

Année de création : *1908*

Principales autorités législatives : *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13)*
http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.01/index.html

Autre :
Site Web de Services publics et de l'approvisionnement
https://www.canada.ca/fr/travaux-publics-services-gouvernementaux/index.html

Site Web de la Commission de la fonction publique du Canada
http://www.cfp-psc.gc.ca/index-fra.htm

Contexte organisationnel

Raison d'être

Le mandat de la Commission de la fonction publique (CFP) consiste à promouvoir et à protéger les nominations fondées sur le mérite et, de concert avec les autres intervenants, à préserver l'impartialité politique de la fonction publique. La CFP rend directement compte de l'exercice de son mandat au Parlement.

Conformément au système de dotation fondé sur la délégation des pouvoirs établi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), la CFP remplit son mandat en fournissant des orientations et une expertise stratégiques, ainsi qu'en exerçant une surveillance efficace. De plus, la CFP offre des services de dotation et d'évaluation novateurs.

Responsabilités

La CFP est responsable de promouvoir et de protéger les nominations fondées sur le mérite qui sont exemptes de toute influence politique et, de concert avec les autres intervenants, de préserver l'impartialité politique de la fonction publique.

Voici en quoi consiste le mandat de la CFP :

- Faire des nominations internes et externes à la fonction publique qui sont fondées sur le mérite et qui sont exemptes de toute influence politique. La LEFP confère à la Commission le droit de déléguer aux administrateurs généraux ses pouvoirs de nomination à des postes dans la fonction publique. Actuellement, la CFP délègue ces pouvoirs aux administrateurs généraux assujettis à la LEFP dans toute l'administration publique fédérale.

- Administrer les dispositions de la LEFP qui portent sur les activités politiques des fonctionnaires et des administrateurs généraux. La partie 7 de la LEFP reconnait aux fonctionnaires le droit de se livrer à des activités politiques, tout en respectant le principe d'impartialité politique au sein de la fonction publique. Elle précise également les rôles et responsabilités des fonctionnaires et de la CFP au chapitre des activités politiques.

- Surveiller l'intégrité du système de dotation et, de concert avec les autres intervenants, garantir l'impartialité politique de la fonction publique. Cette fonction de surveillance comprend le pouvoir de réglementation et la fonction d'établissement de politiques, l'apport continu de soutien et d'orientation et l'évaluation régulière du rendement en dotation des organisations délégataires, la tenue de vérifications permettant une évaluation indépendante du rendement et de la gestion des activités de dotation et la conduite d'enquêtes sur les processus de dotation et les activités politiques irrégulières des fonctionnaires.

Résultat stratégique et architecture d'alignement des programmes

Résultat stratégique : Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique

- **Sous-programme 1.1.1 :** Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique
- **Sous-programme 1.1.2 :** Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits de priorités

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation

- **Sous-programme 1.2.1 :** Services de dotation
- **Sous-programme 1.2.2 :** Évaluation
- **Sous-programme 1.2.3 :** Infrastructure habilitante

Programme 1.3: Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

- **Sous-programme 1.3.1 :** Surveillance
- **Sous-programme 1.3.2 :** Vérifications et services de données
- **Sous-programme 1.3.3 :** Enquêtes

Services internes

Priorités organisationnelles

Priorité	Type	Résultat(s) stratégique(s) et/ou programme(s)
Faire preuve de leadership, en collaboration avec les administrateurs généraux, afin de promouvoir et de préserver l'impartialité politique de la fonction publique.	Nouvelle	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Description

1. Travailler en collaboration avec les administrateurs généraux en ce qui concerne les questions liées à l'impartialité politique, et améliorer les outils de manière à favoriser la sensibilisation relative à ce sujet.
2. Rendre des décisions conformes à la LEFP à l'égard des employés qui demandent la permission de se porter candidat à une élection ou de tenter de le devenir.
3. Collaborer avec nos partenaires afin de favoriser une compréhension uniforme des dispositions de la LEFP relatives aux droits et aux responsabilités au chapitre des activités politiques.
4. Présenter un rapport au Parlement sur l'impartialité politique au sein de la fonction publique.

Priorité	Type	Résultat(s) stratégique(s) et/ou programme(s)
Assurer l'intégrité du système de dotation en orientant clairement les politiques, en fournissant du soutien et en assurant une surveillance continue, tout en travaillant de concert avec les administrateurs généraux.	Nouvelle	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Description

1. Mettre en œuvre et appuyer le cadre des politiques et le cadre de surveillance en mobilisant les organisations de façon continue et grâce à des communications régulières ainsi qu'à une formation et une orientation renouvelées, de sorte à en favoriser la compréhension et à susciter le changement de culture qu'il impose.
2. Continuer d'adapter et d'améliorer notre démarche de vérification axée sur les risques, notamment l'élaboration et l'application d'une démarche en matière de vérification de la conformité à l'échelle du gouvernement.
3. Mener des activités de surveillance ainsi que des vérifications axées sur les risques et des enquêtes à l'échelle de la fonction publique, au besoin.
4. Travailler en collaboration avec les organisations et améliorer le soutien afin de régler les problèmes mis en lumière par les activités de surveillance.
5. Améliorer les processus et les procédures d'enquête afin d'en accroître l'efficience et l'efficacité et d'assurer le respect des règles d'équité procédurale et des droits à la vie privée.
6. Renouveler notre approche en matière de collecte, d'analyse et d'échange de renseignements de sorte à appuyer l'amélioration continue dans l'ensemble de la fonction publique.

Priorité III	Type	Résultat(s) stratégique(s) et/ou programme(s)
Appuyer les organisations dans l'embauche de candidats qualifiés tout en protégeant l'efficience, grâce à la prestation de produits et services de dotation et d'évaluation de grande qualité	Nouvelle	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation

Description

1. Appuyer les organisations fédérales dans leurs efforts de recrutement et de dotation.
2. Moderniser les systèmes et les outils de dotation et d'évaluation de sorte à rehausser la qualité des candidats présentés tout en réduisant des gains d'efficacité et en éliminant les obstacles auxquels font face les personnes handicapées.

Priorité IV	Type	Résultat(s) stratégique(s) et/ou programme(s)
Développer et maintenir un effectif hautement productif dans un environnement respectueux et moderne, dans un contexte de changements significatifs	Nouvelle	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique Services internes

Description

1. Développer les habiletés et les compétences en gestion du changement requises à la CFP pour appuyer la mise en œuvre continue du cadre des politiques et du cadre de surveillance, de même que les autres initiatives de changement à l'échelle de l'administration publique.
2. Mettre en œuvre une stratégie interne de mobilisation des employés axée sur la valorisation du changement, du respect, du mieux-être, de la force et de la collaboration.
3. Accroître les efforts de renouvellement de l'effectif afin de s'assurer que la CFP attire et maintienne en poste les personnes qui possèdent les habiletés et les compétences nécessaires pour l'avenir.

Analyse des risques

Principaux risques

Risque 1	Stratégie d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
À l'externe Il y a un risque que la CFP ne soit pas capable de mettre en œuvre les changements organisationnels en temps opportun pour répondre aux besoins et aux attentes des organisations fédérales et des autres intervenants.	• Veiller à ce que la CFP ait la capacité d'appuyer les organisations fédérales et de collaborer avec elles afin de comprendre leurs besoins et leurs attentes et d'appuyer les changements à l'échelle de la fonction publique. • Veiller à ce que le personnel de la CFP ait le soutien requis (p. ex. formation, orientation) pour être en mesure de satisfaire aux différents aspects de la mise en œuvre du cadre des politiques et du cadre de surveillance. • Réaffecter les ressources de façons opportune et efficace.	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique Services internes

Risque 2	Stratégie d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
À l'interne Il y a un risque que la CFP ne puisse adapter ses comportements individuels et collectifs à temps afin de donner suite aux changements apportés au cadre des politiques et au cadre de surveillance ou à d'autres initiatives pangouvernementales.	• Veiller à continuer d'intégrer les considérations liées à la gestion des changements organisationnels aux processus de planification de la CFP. • Mettre en œuvre une stratégie de mobilisation des employés axée sur la valorisation du changement, du respect, du mieux-être, de la fierté et de la collaboration. • Outiller les gestionnaires de façon à ce qu'ils aient les moyens de diriger les efforts de renouvellement de l'effectif et la gestion du rendement, et inciter les employés à trouver de nouvelles façons de renforcer et d'améliorer la capacité de la CFP de réaliser son mandat.	1.1 Intégrité du système de dotation et impartialité politique 1.2 Services de dotation et d'évaluation 1.3 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique Services internes

Dépenses prévues

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Ressources humaines (Équivalents temps plein [ETP])

2016-2017	2017-2018	2018-2019
[illegible]	[illegible]	[illegible]

Sommaire de planification budgétaire pour le résultat stratégique et les programmes (en dollars)

Résultat stratégique, programmes et Services internes	Dépenses 2013-2014	Dépenses 2014-2015	Dépenses projetées 2015-2016	Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
Résultat stratégique : [illegible]							
Programme 1.1 - Intégrité du système de dotation et impartialité politique	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Programme 1.2 - Services de dotation et d'évaluation	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Programme 1.3 - Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total partiel	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Services internes	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental

Harmonisation des dépenses prévues pour 2016-2017 avec le cadre pangouvernemental[2] (en dollars)

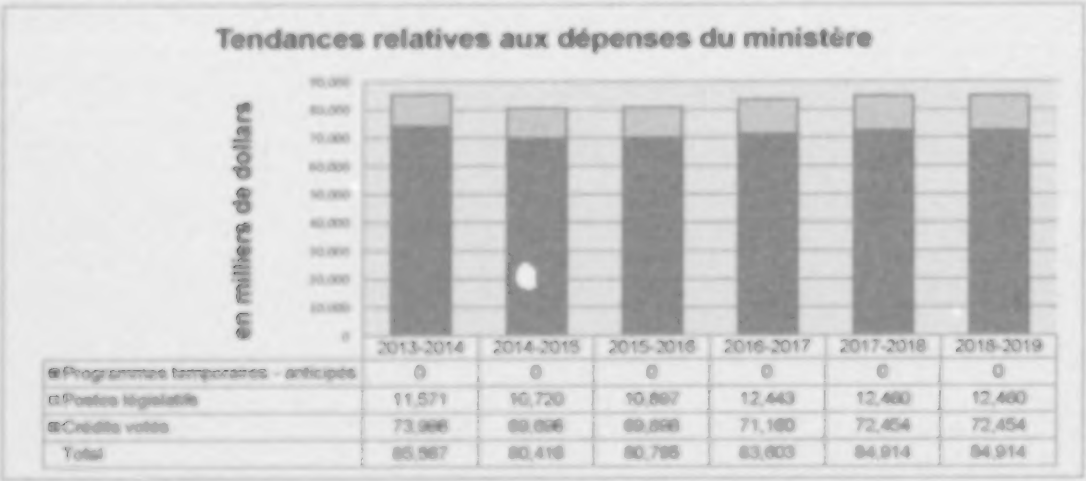
Résultat stratégique	Programme	Secteur de dépenses	Résultats du gouvernement du Canada	Dépenses prévues 2016-2017
Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence	1.1 **Intégrité du système de dotation et impartialité politique**	Affaires gouvernementales[1]	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	14 723 892
	1.2 **Services de dotation et d'évaluation**	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	25 043 506
	1.3 **Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique**	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficientes	16 567 345

Total des dépenses prévues par secteur de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues
Affaires gouvernementales	**56 334 743**

1. La Commission de la fonction publique, à titre d'organisme de surveillance, rend compte de façon indépendante de l'exercice de son mandat au Parlement.

Tendances relatives aux dépenses du ministère



	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Programmes temporaires - anticipés	0	0	0	0	0	0
Postes législatifs	11,571	10,720	10,897	12,443	12,460	12,460
Crédits votés	73,996	69,696	69,898	71,160	72,454	72,454
Total	85,567	80,416	80,795	83,603	84,914	84,914

Analyse des tendances relatives aux dépenses

La CFP s'est engagée à continuer de réaliser des économies et à améliorer son efficacité et son efficience.

En 2014-2015, la CFP a réalisé un examen de ses fonctions liées aux politiques et à la surveillance, et elle a proposé d'établir un cadre de politiques simplifié et de rectifier les activités de surveillance en fonction des risques.

Durant cette période, la CFP a doté les postes clés seulement, se donnant ainsi la souplesse voulue pour embaucher du personnel en fonction de la nouvelle orientation en dotation. Étant donné que les salaires comptent pour plus de 85 % du niveau de référence de la CFP, tout changement à l'effectif se répercuterait de façon importante sur les résultats financiers. Pour les prochaines années, la CFP prévoit qu'il faudra accroître les dépenses afin de mettre en œuvre les changements, dans le cadre de ses niveaux de référence existants.

En ce qui a trait aux niveaux de référence, on prévoit une augmentation à partir de l'exercice 2017-2018. Cette augmentation correspond à un ajustement faisant suite au report de fonds effectué jusqu'en 2013-2014 pour soutenir le déménagement des bureaux de la CFP d'Ottawa à Gatineau qui a eu lieu à l'automne 2013.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements au sujet des crédits de la Commission de la fonction publique du Canada, veuillez consulter le *Budget principal des dépenses 2016-2017* [ii] sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique

Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur le mérite et les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Programme 1.1 : Intégrité du système de dotation et impartialité politique

Description

Le programme lié à l'intégrité du système de dotation et impartialité politique est axé sur la protection, par un tiers indépendant, des principes du mérite et de l'impartialité politique dans la fonction publique fédérale. Ce programme comprend l'établissement et la défense de positions de principe et d'orientations en matière de politiques stratégiques, la réalisation de travaux de recherche stratégique, l'établissement de politiques et de normes pour la CFP, la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices, ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués, incluant les langues officielles, le régime des activités politiques et l'administration des priorités.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
14 723 892	14 723 892	14 785 987	14 800 200

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
121	121	121

Mesure du rendement

Résultats attendus du programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu 1 : La CFP aura établi des attentes claires quant à la nécessité pour les organisations de se doter de mécanismes complets permettant de gérer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués et la responsabilisation à l'égard des résultats.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des organisations qui disposent d'un instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination.	**Cible 1 :** 100 % des organisations disposent d'un instrument de délégation valide.	**31 mars 2017**
Résultat attendu 2 : La CFP aura fourni aux organisations des lignes directrices et des orientations claires en matière de nomination, d'impartialité politique, de délégation et de responsabilisation afin d'assurer l'application des valeurs et des exigences prévues par la LEFP.	**Indicateur de rendement 2 :** Instruments de politique (p. ex. lignes directrices, règlements, décrets d'exemption) et activités de liaison de grande qualité et en nombre suffisant.	**Cible 2 :** Les commentaires reçus dans le cadre des activités de liaison et des demandes de conseils indiquent que les orientations sont fournies aux organisations en temps opportun, qu'elles sont claires et qu'elles répondent à leurs besoins.	**31 mars 2017**
Résultat attendu 3 : L'impartialité politique de la fonction publique aura été protégée.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage d'employés indiquant qu'ils connaissent dans une certaine ou grande mesure leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques.	**Cible 3 :** Les résultats du sondage montrent que le degré de sensibilisation rapporté s'approche de 75 %. (Données de référence: 69 % selon les résultats du sondage de 2011).	**31 mars 2017**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Fournir des instruments stratégiques, des avis stratégiques continus ainsi que des activités de liaison externe et d'orientation à l'intention des organisations.

Sous-programme 1.1.1 : Lignes directrices, conseils et soutien en matière de dotation et d'impartialité politique

Description

Le sous-programme lié aux lignes directrices, aux conseils et au soutien en matière de dotation et d'impartialité politique permet l'élaboration et la défense des positions de principe et des orientations à donner aux politiques stratégiques sur le mérite et l'impartialité politique à la fonction publique fédérale. Il consiste également à élaborer et à interpréter les lignes directrices, les règlements et les décrets d'exemption de la CFP et du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation afin de faire en sorte que les organisations, les gestionnaires et les spécialistes des ressources humaines disposent de toute l'information pertinente, et reçoivent avis et conseils en temps opportun. Il permet aussi d'élaborer la position de la CFP sur les questions de principe soulevées dans le cadre des plaintes présentées à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP).

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
9 469 666	9 510 798	9 520 364

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
73	73	73

Mesure du rendement

Résultats attendus du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu 1 : La CFP aura respecté ses obligations et assumé ses responsabilités prévues par les autres lois (p. ex. *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et *Loi sur les langues officielles*).	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage de fonctionnaires qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques sans exemption valide.	**Cible 1 :** Le pourcentage des employés qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques sans exemption valide demeure égal ou inférieur à 0,01 % de l'effectif total assujetti à la LEFP.	**31 mars 2017**
Résultat attendu 2 : La CFP aura permis une interprétation et une application justes de la LEFP, du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* et des lignes directrices de la CFP en matière de nomination.	**Indicateur de rendement 2 :** Pourcentage des cas, pour lesquels les arguments écrits de la CFP et ses interventions aux audiences de la CRTEFP sont bien ciblés et concernent des dossiers où les risques liés au système de dotation sont considérés comme moyens ou élevés.	**Cible 2 :** Dans 100 % des cas, les arguments écrits de la Commission de la fonction publique et ses interventions aux audiences de la CRTEFP sont bien ciblés et concernent des dossiers où les risques pour le système de dotation sont considérés comme moyens ou élevés.	**31 mars 2017**
Résultat attendu 3 : La CFP aura aidé les fonctionnaires à mieux comprendre leurs droits et responsabilités légales à l'égard des activités politiques (p. ex. lorsqu'il s'agit de tenter de devenir candidat à une élection ou de participer à d'autres activités politiques non liées à une candidature), conformément à la partie 7 de la LEFP.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage des activités de communication qui sont entreprises conformément au plan de communication annuel.	**Cible 3 :** Dans 100 % des cas, les activités de communication prévues sont entreprises.	**31 mars 2017**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Rédiger des règlements et des décrets d'exemption afin de donner suite aux nouveaux enjeux et aux nouvelles tendances.
- Effectuer des recherches, des études, des analyses et des examens afin d'orienter de manière stratégique l'élaboration des politiques, des programmes et des services de soutien de la CFP ainsi que l'amélioration continue du système de dotation.
- Renforcer la mobilisation des intervenants au moyen d'activités comme l'Échange, les travaux du Conseil consultatif mixte de la Commission de la fonction publique, les ateliers futés[1] et les communautés de pratique dédiés aux activités politiques, le programme d'administration des droits de priorité[2] et les enquêtes.

1. La Commission de la fonction publique (CFP) est heureuse d'offrir les séances d'information qui visent à fournir aux participants des renseignements pratiques sur les questions relatives à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et au Cadre de nomination de la CFP.

   Les séances d'information de la CFP sont animées par des spécialistes de la CFP et conçues pour aider les personnes subdélégataires et les spécialistes en ressources humaines à mieux comprendre les mesures d'assouplissement de la LEFP et le Cadre de nomination de la CFP, et à acquérir des connaissances pratiques sur ces sujets.

   Au moyen de présentations structurées, d'exercices pratiques et de discussions de groupe, les participants échangeront sur leurs pratiques exemplaires et se familiariseront avec les questions propres à chaque sujet.

2. Le programme d'administration des droits de priorité est devenu le programme des droits de priorité.

Sous-programme 1.1.2 : Délégation, activités politiques, langues officielles et administration des droits de priorités

Description

Le sous-programme lié à la délégation, aux activités politiques, aux langues officielles et à l'administration des droits de priorités consiste à administrer les pouvoirs délégués aux ministères et organismes, en fournissant des instruments de délégation clairement énoncés, des produits et services d'apprentissage et des conseils en matière de dotation, et à faire la collecte de renseignements à l'appui de la fonction de surveillance de la CFP. De même, il permet de soutenir les organisations de manière à leur permettre de déléguer les pouvoirs en matière de dotation et les pouvoirs connexes au(x) niveau(x) approprié(s), et à exercer pleinement ceux-ci. Ce sous-programme permet également de veiller à l'administration du régime des activités politiques et à l'admissibilité aux dispositions législatives sur la mobilité, de surveiller l'utilisation du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* et de fournir des conseils spécialisés à cet égard ainsi que sur l'administration des droits de priorité prévus dans la LEFP et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
5 254 226	5 275 189	5 279 836

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
48	48	48

Mesure du rendement

Résultats attendus du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu 1 : La CFP aura examiné les résultats des activités de surveillance (vérifications, suivi et enquêtes) afin de déterminer si des modalités et conditions liées à la délégation des pouvoirs sont nécessaires, et elle aura discuté de ces résultats avec les organisations délégataires concernées.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des résultats des activités de surveillance qui font l'objet d'un examen et de discussions avec les organisations délégataires concernées et à partir desquels des recommandations de mesures sont formulées.	**Cible 1 :** Dans 100 % des cas, les résultats des activités de surveillance font systématiquement l'objet d'un examen et de discussions avec les organisations concernées, et des recommandations sont formulées.	**31 mars 2017**
Résultat attendu 2 : La CFP aura fourni aux organisations des orientations et des outils et leur aura rapidement présenté la candidature des personnes bénéficiant d'un droit de priorité de nomination afin de permettre le placement de ces personnes à la fonction publique.	**Indicateur de rendement 2 :** Normes de services respectées dans 95 % des cas lors de la présentation de bénéficiaires de priorité.	**Cible 2 :** Dans 95 % des cas les normes de service sont respectées lors de la présentation de bénéficiaires de priorité.	**31 mars 2017**
Résultat attendu 3 : La CFP aura rapidement rendu ses décisions concernant l'admissibilité aux dispositions légales sur la mobilité et les demandes de permission relatives à une candidature électorale.	**Indicateur de rendement 3 :** Pourcentage de décisions rendues dans les délais prescrits.	**Cible 3 :** Dans 100 % des cas, les décisions sont rendues dans les délais prescrits.	**31 mars 2017**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Transformer et exécuter le programme des droits de priorité[1] tout en intégrant des gains d'efficacité aux processus opérationnels.
- Affiner les conseils, l'orientation et les outils relatifs aux activités politiques non liées à une candidature, en collaboration avec les intervenants.
- Faire connaitre les droits et les responsabilités des employés liés aux activités politiques qui sont prévus par la loi en offrant de l'orientation, de l'information et une trousse d'outils. (Remarque : Les employés de six organisations[2], qui sont assujetties seulement aux dispositions sur les activités politiques de la LEFP, sont inclus.)

1 Le programme d'administration des droits de priorité est devenu le programme des droits de priorité.

2 Instituts de recherche en santé du Canada, Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada, Agence du revenu du Canada, Agence parcs Canada, Office national du film du Canada et Savoir polaire Canada

Programme 1.2 : Services de dotation et d'évaluation

Description

Le programme lié aux services de dotation et d'évaluation permet de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre les Canadiens et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. Il fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counseling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Ce programme inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, aux Canadiens et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
25 043 508	25 043 508	25 583 883	25 788 035

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
343	344	344

Mesure du rendement

Résultat attendu du programme	Indicateur de rendement	Cible	Exercice réalisé
La CFP aura offert aux organisations des programmes, produits et services de qualité leur permettant d'exercer les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués.	Degré de satisfaction de la clientèle quant aux programmes, produits et services offerts.	Dans 85 % des cas, les résultats des sondages et des consultations sont satisfaisants.	**31 mars 2017**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Améliorer la prestation de conseils, d'orientations, de produits et de services.
- Optimiser les programmes et services au moyen d'améliorations aux processus opérationnels et de solutions technologiques intégrées.

Sous-programme 1.2.1 : Services de dotation

Description

Dans le cadre du sous-programme relatif aux services de dotation, la CFP élabore et fournit des services et des programmes de dotation aux ministères, aux organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires. La CFP offre entre autres des services de dotation complets pour tous les niveaux, ainsi que des programmes de recrutement d'étudiants et de diplômés. Ces programmes et services visent à aider les ministères et les organismes fédéraux à nommer des personnes qualifiées à des postes de divers groupes et niveaux au sein de la fonction publique.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
[illegible]	[illegible]	[illegible]

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
[illegible]	[illegible]	[illegible]

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateur de rendement	Cible	Exercice réalisé
La prestation de services de dotation avec rapidité et efficience aura permis à la clientèle d'exercer les pouvoirs de dotation qui lui ont été délégués	Normes de service respectées dans [illegible] % des cas	Dans [illegible] % des cas, les normes de service sont respectées	31 mars 2017

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Habiliter les organisations en évoluant les programmes et les services de recrutement et en offrant des conseils et de l'orientation spécialisés afin de les appuyer dans leurs efforts de recrutement.
- Accroître le recours aux programmes de recrutement de la CFP par les organisations de manière à réaliser des gains d'efficacité dans l'ensemble de la fonction publique.

Sous-programme 1.2.2 : Évaluation

Description

Par l'intermédiaire du Centre de psychologie du personnel de la CFP et des unités régionales de service à la clientèle, le sous-programme lié à l'évaluation permet de fournir des produits et services dans le domaine de l'évaluation. Il le fait au moyen de travaux de recherche et développement, de consultations, d'évaluations et de conseils sur l'un de douze, de sélection et de perfectionnement dans l'ensemble des ministères et organismes. Ces outils d'évaluation normalisés, ces services professionnels et ces techniques de pointe, comme les examens en ligne, soutiennent des nominations efficaces et fondées sur le mérite grâce à une évaluation précise et équitable des qualifications, notamment au regard des exigences relatives aux langues officielles.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
10 000 000	10 000 000	10 000 000

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
240	240	240

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Échéance établie
La prestation de services d'évaluation rentables aux permis aux gestionnaires d'embaucher de bien des cadres de façon efficiente, tout en respectant les valeurs de dotation	**Indicateur de rendement 1 :** Normes de service respectées dans 90 % des cas	**Cible 1 :** Dans 90 % des cas, les normes de service sont respectées	31 mars 2017
	Indicateur de rendement 2 : Pourcentage des examens qui sont administrés en ligne	**Cible 2 :** Le pourcentage d'examens administrés en ligne est passé de 50 % à 55 %	31 mars 2017

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Fournir des produits et services d'évaluation.
- Exploiter la technologie pour innover dans le domaine de l'évaluation.
- Promouvoir l'utilisation des tests normalisés dans la fonction publique fédérale.
- Fournir aux organisations des orientations et conseils éclairés en matière d'évaluation.
- Favoriser l'accessibilité des processus d'évaluation grâce à l'échange de connaissances, à des outils et des pratiques normalisés permettant de réduire les obstacles, et grâce à la formulation de recommandations concernant les mesures d'adaptation en matière d'évaluation.

Sous-programme 1.2.3 : Infrastructure habilitante

Description

Le sous-programme lié à l'infrastructure habilitante permet d'élaborer et d'actualiser les systèmes et processus connexes qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche d'occasions d'emploi dans la fonction publique fédérale auprès des ministères et organismes d'embauche. Le système soutient les activités de dotation et de recrutement, y compris les programmes de recrutement d'étudiants et de diplômés.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
6 800 259	6 987 140	7 048 497

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
48	48	48

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
L'infrastructure habilitante aura facilité la délégation des pouvoirs aux organisations.	**Indicateur de rendement a** : Améliorations apportées au système de dotation en temps opportun.	**Cible a** : Dans 90 % des cas, les améliorations sont apportées au système en temps opportun.	**31 mars 2017**
	Indicateur de rendement b : Nombre de cercles d'apprentissage organisationnels et d'activités de formation mis sur pied pour traiter du Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP).	**Cible b** : En tout, 50 cercles d'apprentissage organisationnels et activités de formation sont mis sur pied pour traiter du SRFP.	**31 mars 2017**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Améliorer les systèmes de dotation pour répondre aux besoins des clients et aux exigences des politiques.
- Assurer le soutien et la maintenance du Système de ressourcement de la fonction publique du gouvernement du Canada.

Programme 1.3 : Surveillance de l'intégrité de la dotation et de l'impartialité politique

Description

Le programme lié à la surveillance de l'intégrité en matière de dotation et d'impartialité politique assure la responsabilisation à l'égard de la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but de veiller à la protection de l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique et de s'assurer que la dotation est exempte d'influence politique. Ce programme comprend la surveillance du rendement des ministères et organismes et du respect par ces derniers des exigences législatives; l'exécution de vérifications et d'études; la réalisation d'enquêtes et la présentation au Parlement de rapports sur l'intégrité de la dotation à la fonction publique et de l'impartialité politique de la fonction publique.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
16 567 345	16 567 345	16 682 363	16 714 031

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
136	137	137

Mesure du rendement

Résultat attendu du programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu : Des renseignements objectifs et une assurance auront été fournis au Parlement, à la CFP et aux administrateurs généraux quant à l'intégrité et à l'efficacité des processus de nomination et à l'impartialité politique de la fonction publique.	**Indicateur de rendement a :** Pourcentage des activités de surveillance axées sur les risques (vérifications et suivi) qui sont menées en conformité avec les plans approuvés.	**Cible a :** Dans 100 % des cas, les activités de surveillance axées sur les risques sont menées en conformité avec les plans approuvés.	**31 mars 2017**
	Indicateur de rendement b : Pourcentage des nouveaux dossiers d'enquête qui sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée.	**Cible b :** Dans 100 % des cas, les nouveaux dossiers d'enquête sont revus selon les normes de service établies afin de déterminer si la tenue d'une enquête est justifiée.	**31 mars 2017**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Mener des activités de surveillance dans l'ensemble de la fonction publique (en recueillant des données, en effectuant des analyses, entre autres), des vérifications axées sur les risques et des enquêtes, au besoin.
- Examiner le Sondage sur la dotation afin de s'assurer qu'il permet de recueillir des données pertinentes sur les perceptions des employés.
- Continuer d'adapter et d'améliorer notre démarche de vérification axée sur les risques, notamment l'élaboration et la réalisation de vérifications de la conformité à l'échelle de l'administration publique.
- Harmoniser et intégrer les mécanismes de soutien, de renseignement et de surveillance de la CFP afin de mieux appuyer les organisations.

Sous-programme 1.3.1 : Surveillance

Description

Le sous-programme lié à la surveillance vise à s'assurer que les ministères et organismes respectent les valeurs de nomination et se conforment aux exigences de la LEFP dans le contexte des pouvoirs qui leur ont été délégués ainsi que ceux qui ne sont pas délégués. Il comprend l'analyse et la rétroaction transmise aux organisations fondée sur les activités et outils de surveillance, tels que les rapports et les visites sur place.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
1 204 722	1 213 083	1 215 387

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
10	10	10

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateur de rendement	Cible	Exercice réalisé
La CFP aura procédé à un examen des pouvoirs de dotation délégués et non délégués, de même que du respect des valeurs fondamentales et des valeurs directrices de la LEFP, et aura entrepris des activités de liaison ciblées avec les organisations qui présentent une source de préoccupation.	Pourcentage des organisations auxquelles des pouvoirs de dotation sont délégués qui reçoivent une rétroaction de la part de la CFP.	Dans 100 % des cas, les organisations auxquelles des pouvoirs de dotation sont délégués reçoivent une rétroaction de la part de la CFP.	**31 mars 2017**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Élaborer des documents d'orientation et des outils et offrir un appui direct aux organisations afin de soutenir l'amélioration continue des systèmes de dotation organisationnels.

- Examiner les résultats des vérifications et collaborer avec les organisations en vue d'élaborer des plans d'action.

- Renouveler notre démarche en matière d'intégration des données, des renseignements et des analyses afin de surveiller le rendement et les risques dans l'ensemble de la fonction publique et de soutenir l'amélioration continue.

Sous-programme 1.3.2 : Vérifications et services de données

Description

Le sous-programme relatif aux vérifications et services de données effectue des vérifications indépendantes organisationnelles et de portée gouvernementale afin d'appuyer les activités de surveillance de la CFP et fournit des services de données, de l'information, des études et des analyses sur la fonction publique afin d'appuyer les activités d'habilitation de la CFP ainsi que celles au sein des ministères et des organismes. Ceci contribue à fournir information, assurance et avis objectifs au Parlement – et, en bout de ligne, aux Canadiens – quant à l'intégrité et l'efficacité du processus de nomination, notamment en ce qui concerne la protection du mérite et l'impartialité.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
11 860 277	11 950 341	11 975 687

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
96	96	96

Mesure du rendement

Résultats attendus du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
Résultat attendu 1 : Des vérifications axées sur les risques auront permis de fournir une assurance indépendante quant à l'intégrité du système de nomination.	**Indicateur de rendement 1 :** Pourcentage des vérifications indépendantes qui satisfont aux normes professionnelles.	**Cible 1 :** Dans 100 % des cas, les vérifications indépendantes satisfont aux normes professionnelles.	**31 mars 2017**
Résultat attendu 2 : Les données et renseignements fournis auront permis à la Commission et aux organisations de remplir	**Indicateur de rendement 2a :** Pourcentage des services de données offerts à la clientèle qui satisfont aux normes de service établies.	**Cible 2a :** Dans 85 % des cas, les services de données offerts à la clientèle satisfont aux normes de service établies.	**31 mars 2017**

Résultats attendus du sous-programme	Indicateurs de rendement	Cibles	Exercice réalisé
leur mandat.	**Indicateur de rendement 2b :** Pourcentage des services de données qui satisfont aux normes de qualité établies.	**Cible 2b :** Dans 100 % des cas, les services de données satisfont aux normes de qualité établies.	**31 mars 2017**

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Effectuer des vérifications et des évaluations du rendement, au besoin.
- Consulter les intervenants clés à mesure que la CFP fait évoluer sa démarche axée sur les risques et son approche pangouvernementale en matière de vérification.
- Continuer d'adapter et d'améliorer notre démarche de vérification axée sur les risques, notamment l'élaboration et la réalisation de vérifications de la conformité à l'échelle de l'administration publique.
- Examiner le Sondage sur la dotation afin de s'assurer qu'il permet bien de recueillir des données pertinentes sur les perceptions des employés quant au rendement du système de dotation et sur les connaissances qu'ils ont au sujet de leurs droits et responsabilités liés aux activités politiques en vertu de la loi.
- Améliorer la qualité et l'analyse des données sur les activités de dotation et les activités politiques qui sont utilisées pour éclairer les décisions en matière de politiques et de programmes prises par la CFP et les organisations, et pour rendre des comptes au Parlement sur l'intégrité de la dotation et l'impartialité politique de la fonction publique.
- Accroître les échanges de données entre la CFP et les organisations afin d'éclairer la prise de décisions, de surveiller le rendement et les risques et d'appuyer l'amélioration continue.

Sous-programme 1.3.3 : Enquêtes

Description

Dans le cadre du sous-programme relatif aux enquêtes, la CFP réalise des enquêtes concernant les processus de nomination (fonctionnaires et membres du public) afin de s'assurer qu'ils respectent le principe du mérite et sont exempts de toute influence politique. En outre, le sous-programme relatif aux enquêtes mène des enquêtes concernant des allégations d'activités politiques irrégulières des fonctionnaires dans le but de garantir le respect des principes du mérite et de l'impartialité. Dans les cas exceptionnels, ce sous-programme pourrait inclure le recours à la compétence de vérification élargie de la CFP, qui couvre toutes les entités dans les limites de son mandat tel qu'il est défini dans la LEFP.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
3 502 348	3 518 939	3 522 957

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
30	31	31

Mesure du rendement

Résultat attendu du sous-programme	Indicateur de rendement	Cible	Exercice réalisé
Un processus d'enquête rapide respectant les règles d'équité procédurale aura été suivi pour résoudre les problèmes liés à la dotation et à des activités politiques irrégulières, et ce, selon les normes établies.	Pourcentage des enquêtes qui sont menées dans le délai prescrit de 215 jours	Dans 80 % des cas, les enquêtes sont menées dans le délai prescrit de 215 jours	31 mars 2017

Faits saillants de la planification

En plus de ses activités permanentes, la CFP mettra l'accent sur ce qui suit :

- Accentuer la sensibilisation aux types de cas qui relèvent de la CFP
- Améliorer les processus et les procédures d'enquête afin d'en accroître l'efficience et l'efficacité et d'assurer le respect des règles d'équité procédurale et des droits à la vie privée

Services internes

Description

Les services internes sont des groupes d'activités connexes et de ressources administrées de manière à répondre aux besoins des programmes d'une organisation, et à lui permettre de remplir ses autres obligations organisationnelles. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources qui visent l'ensemble d'une organisation et non les activités et les ressources qui s'appliquent à un programme particulier. Les groupes d'activités et de ressources sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services de communications, services juridiques internes, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services de technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel et les services de gestion des acquisitions.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
27 268 320	27 268 320	27 861 910	27 644 260

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
229	230	230

Faits saillants de la planification

Dans le cadre des efforts visant l'amélioration continue des services internes, la CFP effectuera ce qui suit :

- Exercer la réalisation des priorités opérationnelles et organisationnelles en matière de GI-TI, y compris les projets visant l'ensemble du gouvernement du Canada, de même que le soutien continu des opérations dans le domaine de la GI et de la TI.
- Mettre à jour l'architecture d'alignement des programmes de la CFP et les documents connexes en soutien de leur mise en œuvre en 2017-2018.
- Mettre en œuvre, à titre d'organisation, les nouveaux éléments du cadre de délégation exigés aux fins de la nouvelle *Politique de nomination* et du nouvel Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination de la CFP.
- Développer les habiletés et les compétences en gestion du changement requises à la CFP pour appuyer la mise en œuvre continue du cadre des politiques et du cadre de surveillance, de même que les autres initiatives de changement pangouvernementales.
- Mettre en œuvre une stratégie interne de mobilisation des employés axée sur la valorisation du changement, du respect, du mieux-être, de la flexibilité et de la collaboration.
- Accroître les efforts de renouvellement de l'effectif afin de s'assurer que la CFP attire et maintienne en poste les personnes qui possèdent les habiletés et les compétences nécessaires pour l'avenir.

Section III : Renseignements supplémentaires

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu général des opérations de la Commission de la fonction publique (CFP). Les prévisions des renseignements financiers concernant les dépenses et les recettes sont préparées selon la méthode de comptabilité d'exercice pour renforcer la responsabilisation et améliorer la transparence et la gestion financière.

Comme l'état des résultats condensé prospectif est préparé selon la méthode de comptabilité d'exercice, et que les montants des dépenses projetées et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du rapport sur les plans et les priorités sont établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses, les montants peuvent différer.

Un état des résultats prospectifs plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouve sur le site Web de la CFP :

http://www.cfp-psc.gc.ca/centre/publications/fin-fra.htm

État des résultats condensé prospectif pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2016 (en dollars)

Information financière	Résultats attendus 2015-2016	Résultats prévus 2016-2017	Écart (résultats prévus pour 2016-2017 moins résultats attendus de 2015-2016)
Total des charges	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total des revenus	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Coût de fonctionnement net	**[illegible]**	**[illegible]**	**[illegible]**

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires présentés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2016-2017 sont affichés sur le site Web de la CFP :

http://www.cfp-pbc.gc.ca/centres publications-fra.htm

- Écologisation des opérations gouvernementales;
- Vérifications internes et évaluations à venir pour les trois prochains exercices.

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée *Dépenses fiscales et évaluations*[iii]. Les mesures fiscales présentées dans ladite publication relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV : Coordonnées de l'organisation

Adresse postale :
Commission de la fonction publique
22, rue Eddy
Gatineau (Québec) K1A 0M7

Adresse électronique :
cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Annexe : Définitions

Architecture d'alignement des programmes : Répertoire structuré de tous les programmes d'une organisation qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

Cadre pangouvernemental : Schéma représentant la contribution financière des organisations fédérales qui dépendent de crédits parlementaires en harmonisant leurs programmes avec un ensemble de 16 secteurs de résultat pangouvernementaux de haut niveau regroupés sous 4 secteurs de dépenses.

Cible : Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

Crédit : Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

Dépenses budgétaires : Les dépenses budgétaires comprennent les dépenses de fonctionnement et en capital; les paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et les paiements à des sociétés d'État.

Dépenses non budgétaires : Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

Dépenses prévues : En ce qui a trait aux rapports sur les plans et les priorités (RPP) et aux rapports ministériels sur le rendement (RMR), les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son RPP et son RMR.

Équivalent temps plein : Indicateur de la mesure dans laquelle un employé représente une année-personne complète dans le budget ministériel. L'équivalent temps plein est calculé en fonction du coefficient des heures de travail assignées et des heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

Indicateur de rendement : Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

Plan : Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

Priorité : Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

Production de rapports sur le rendement : Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

Programme : Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

Programme temporisé : Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Ce programme est aussi appelé programme à durée temporaire. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

Rapport ministériel sur le rendement : Rapport traitant des réalisations concrètes d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires au regard des plans, des priorités et des résultats attendus exposés dans le rapport sur les plans et les priorités correspondant. Ce rapport est déposé au Parlement à l'automne.

Rapport sur les plans et les priorités : Rapport fournissant des renseignements au sujet des plans et du rendement prévu sur trois ans d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires. Ces rapports sont déposés au Parlement chaque printemps.

Rendement : Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

Résultat : Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

Résultat stratégique : Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

Résultats du gouvernement du Canada : Ensemble de 16 objectifs de haut niveau établis pour l'ensemble du gouvernement et regroupés selon 4 secteurs de dépenses : affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats : Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes de fin de document

i. Cadre pangouvernemental, http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx

ii. *Budget principal des dépenses 2016-2017*, http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/me-bpd-fra.asp

iii. *Dépenses fiscales et évaluations*, http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp